

月刊自治労連デジタル



全国の代議員が参加した自治労連第43回定期大会（8月22・23日）

▼2021年9月号 contents

●自治労連第43回定期大会大銀発言より

神奈川自治労連、静岡自治労連、千葉県本部、大阪自治労連
広島自治労連

●自治労連第17期中央労働学校より

・〈第4講義〉地方自治と地方財政をめぐる現状と課題

川瀬憲子 静岡大学教授

・〈第5講義〉賃金

福島 功 京都自治労連執行委員長

発行 日本自治体労働組合総連合

連絡先 03-5978-3580

<https://www.jichiroren.jp/>

No.037

2021.9.15

本稿は、8月22・23日に行われた自治労連第43回定期大会での代議員発言について、加筆・修正したものです。

カジノ誘致反対の世論ひろげ横浜市長選勝利 住民投票直接請求運動が力に

神奈川県自治労連

運動方針案に賛成の立場から、8月22日投票で行われました横浜市長選挙について発言し討論に参加します。

山中竹春氏が勝ちました。自治労連本部をはじめ、地方組織、政令都市職部会の仲間みなさんには多大なるご支援をいただいたことに感謝申し上げます。ありがとうございます。

横浜市従は「横浜をコロナとカジノから守る会」から立候補した市民と野党の共同候補、山中竹春氏を「支持」し、カジノ誘致の是非を決める住民投票直接請求運動を継承した「カジノ反対の市長を誕生させる横浜市民の会(以下、誕生させる会。)」の中心的な役割を担いながら、菅政権と財界に支えられた横浜市政を市民の手に取り戻すとともに、市民と野党の共闘を継続・発展させ、菅政権の悪政を阻止し政治の転換に結びつけるたたかいとして、職場要求実現とカジノ誘致撤回、住民自治の回復など市民的大義のもとに、取り組みを進めてきました。

選挙結果は山中氏が50万6392票(得票率33.59%)、小此木氏が32万5947票(同21.62%)、現職の林氏が19万6926票(同

13.06%)、田中氏が19万4713票(同12.92%)、松沢氏が16万2206票(同10.76%)、福田、太田、坪倉3氏は得票率が1桁台の結果となり、8人もの候補者が乱立し、投票率が49.05%で前回から11ポイント上回る大激戦を制し山中氏が勝利を勝ち取りました。

「カジノ誘致撤回」「住民自治を取り戻す」 市民・野党共同のたたかい

選挙にあたって、横浜市従は昨年の定期大会で決定した方針に基づき、「市民本位の市政を実現したいと願うすべての団体・個人と共同した選挙」をめざし、運動をすすめてきました。とりわけ、2019年8月22日の林市長の突然のカジノ誘致の表明、推進の強行に対し集まった193,193筆もの市民の意思を蔑ろにする、住民投票条例案の市会での否決を受けて、住民投票直接請求運動を継承し、「カジノ誘致撤回」「住民自治を取り戻す」との思いを託せる候補と、市民と野党の共同の運動で市長選挙をたたかうことを重視し、「誕生させる会」として大変な努力を積み重ねました。

その結果、元横浜市立大学医学部教授である山中氏が立候補し、政党では立憲民主党が推薦、共産党、社民党、緑の党、新社会党が

支援、横浜港ハーバーリゾート協会や市民団体が支持、労働組合はナショナルセンターを超えて支援を決定し、今までにない幅広い枠組みができました。多様な考えを持つ幅広い市民と野党との共同をすすめることは、さまざまな困難もありましたが、林市政を転換したいとの一致点を大切に、力を合わせてたたかうことが勝利につながる確信となりました。

選挙では、山中氏を含め8人が立候補し、そのうち6人がカジノ誘致に否定的な態度を表明しました。とりわけ、閣僚としてカジノ誘致を推進してきた小此木氏が「誘致取りやめ」「市民の声を聞く市政」まで表明しました。このことは、市従が中心的役割を担いながら市民と野党の共同で進めてきた住民投票直接請求運動によって、カジノ誘致反対の世論を広げ、市長選挙の争点としてきた成果です。また、自民が自主投票を決め、小此木氏を支援、一部市議が林市長を支援する「分裂選挙」とさせたことも運動の成果です。さらには、市民と野党の共同の候補が、菅首相が全力で支援するとした候補に得票率12ポイントもの大差をつけて勝利したことは、菅政権に大きな打撃を与え、秋の総選挙で国民生活優先の政治への転換が展望できる情勢をつくりました。

職場・市民要求の実現につながる政策を支え 市民本位の市政実現めざす

山中氏が訴えた「カジノ誘致断固反対、即時撤回」「データと科学的知見に基づくコロナ対策」「中学校給食の全員実施」「中学までの医療費無料化」などの政策は、コロナ感染拡大に対し、科学的知見を軽視し、自助努力と場当たりの対応に終始する菅政権に対する対抗軸であり、市民の声に真摯に向き合った政

策です。また、市従が市民団体とともに実現を求めてきた要求であり、林市政を転換させ市民本位の市政を実現する政策となり得ます。同時に「市政のデジタル化」など懸念をすべき政策があることも事実です。

横浜市従は、山中氏の職場要求・市民要求の実現につながる政策に対しては、これを支え促進する運動を進める一方で、市長は使用者であり、いかなる政治的立場であれ、迎合も屈服もしない立場で、不一致があれば今後の運動を通じて要求実現を求めていきます。

市民と野党の共同の運動による市長選挙勝利を確信にし、引き続き職場の要求にもとづく団結を基礎に労働条件の維持・改善と市民本位の市政の実現をめざし、市民と野党の共同の運動のさらなる前進に全力で取り組む決意を表明し、発言とします。ありがとうございました。

本稿は、8月22・23日に行われた自治労連第43回定期大会での代議員発言について、加筆・修正したものです。

正規職員と力あわせて一時金削減阻止 無料の学童保育制度をまもるとりくみ

広島自治労連

広島市の会計年度任用職員制度について、そして私の職場である放課後児童クラブについてお話しします。

広島市では、会計年度任用職員制度導入後の一時金は年間2.6月と決まりました。しかし、昨年人事委員会の勧告により、0.05月の引き下げを提示されました。「会計年度任用職員の賃金確定は正規職員の給与表と期末手当改定表に合わせるのが基本であること」、また「ほかの政令指定都市では、すべて勧告どおりの引き下げとしていること」からこの引き下げを据え置くことは困難という説明がありました。

「一度も満額を受け取らないまま引き下げとなるのは納得できない」「コロナ禍でクラスターを出さずにがんばっていることを評価してほしい」と繰り返し訴えたことと、「正規職員からも会計年度任用職員の報酬を引き下げないようにという要望があった」ということで、会計年度任用職員の一時的な特例として据え置き、削減実施は令和3年度からとなりました。会計年度任用職員だけでは、この結果を得ることはできませんでした。やはり、正規職員のみならずと一緒の運動が大事だと強く感じました。

さて、会計年度任用職員制度が始まって1年が経ちました。

保育所や学校給食などは、正規職員とフルタイムやパートタイム（6時間・4時間）会計年度任用職員などさまざまな勤務形態が混在しています。このような職場では、責任の重さとは見合わない待遇からか、職員に欠員が生じています。また、児童館には正規職員がおらず、館長以下全員がパートです。やはり10年近く欠員が続いており、会計年度任用職員の欠員問題は深刻です。非正規職員の待遇改善を謳い文句に始まった会計年度任用職員制度ですが、本当に改善していればこんなに欠員が生じるはずはありません。まだ課題が山積しており、更なる待遇改善を求め運動していきます。

全国の指導員を対象にアンケート

きっかけに組合員増やしたい

昨年、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、突然学校が3カ月間休校となりました。その時、保育所や放課後児童クラブ（学童保育）はソーシャルワーカーを支えるために必要不可欠な施設として開所し続けました。学童保育が国会で取り上げられたことは、現場

の指導員にとって驚きでした。同時に、長時間低賃金で働く指導員の実態が報道されました。一方、そのころ学童保育全国連絡会では、学童保育の民間委託が進んでいること、企業に委託されたところでは利益優先で「子どもの最善の利益」が置き去られていることに危機感を覚えていました。

そこで連絡会では、全国の指導員を対象としたアンケートを行い、コロナ禍の状況をふまえた実態(雇用・労働条件)や指導員のあるべき姿を可視化し世論に提起すると同時に、雇用・処遇についての抜本的な改善を求める根拠とし、保護者・住民との共同に活かす資料としてまとめることにしました。アンケートの結果をもとに厚労省と交渉を持つ予定です。また、このアンケートをきっかけに声かけし、組合加入者を増やせればと考えています。

アンケートはすでに地方事務所に届けています。アンケート用紙にはスマホやPCからも応えられるようにQRコードやURLを載せました。今のところ紙ベースで200件、Webに720件、合計920件ほどの回答が寄せられています。目標を2000件と掲げ、取り組んでいるところですが、1年間で最も忙しい夏休みということもあり、まだまだです。ですので、当初8月末を予定していた最終締め切りを9月末まで1カ月伸ばすことにしました。各地方組織での取り組みのご協力をどうぞよろしくお願いいたします。

放課後児童クラブ有料化提案

市は「公設・公営・無料」まもれ

昨年11月、広島市は「放課後児童クラブ2023年度から有料化」という報道が流れ、指導員や保護者に動揺が広がりました。実は広

島市は、以前より2度有料化を提案していません。しかしこれまでは、保護者とともに署名活動を行い、要請書を提出して交渉を繰り返し、有料化を押しとどめてきました。今回は3度目の有料化提案です。有料化に当たり、一番心配な問題は「必要としているすべての子どもが利用できる」という、無料だからこそその大前提が崩れてしまうことです。

新聞記事には「経済的理由から利用が難しくならないよう配慮する」とありましたが、それはどこかで線引きするということです。ほんのちょっとのところでは利用できなくなる子や、手続きが面倒だからと申し込むことを諦めてしまう保護者も出てくるでしょう。

また、保育料の中に おやつ代等の保護者会費が含まれるわけではありません。保育料におやつ代などが上乗せされ、保護者の負担はさらに大きくなります。もっと言えば、その保育料が施設の充実や職員の欠員解消に使われるのならまだしも、市の一般財源に入るといいます。収入が不安定な状況に陥っている保護者も多く出てきている時に、有料化を推し進めようとする市の姿勢に疑問と憤りを感じます。学童保育の「公設・公営・無料」は、広島市の誇れる施策です。無料であることを誇れる市政であってほしいと思います。

本稿は、8月22・23日に行われた自治労連第43回定期大会での代議員発言について、加筆・修正したものです。

住民のための公務公共を守るため 労働組合の存在意義を発揮し奮闘しよう

自治労連千葉県本部

千葉県本部が重点とする今後1年間のとりくみについて発言します。

災害に強い、持続可能な地域と自治体づくりにむけて

ニュースでは「今までに経験したことの無い」、「数十年に一度」、「命が助かる行動を」が連発され、異常気象が常態化する時代を迎えています。気候危機に対するとりくみが全人類の最重要課題です。

グレタさんに叱られるかもしれませんが、遅ればせながら気候危機対策と結んで「災害に強い、持続可能な地域と自治体」を、千葉県本部のとりくみの基本に据えることとしました。

そのうえで、①気候危機の問題やSDGsの学習を進める、②政府や財界に対し、強くCO2削減などの対策を求める、③持続可能な地域づくりと、持続可能な自治体職場のために人員増などの職場改善を進める、などを柱に、地域から共同の運動を進めます。

「行政のデジタル化」への対応

総務省が5年計画で進めるとしている「行政のデジタル化」に対応して、まず①繰

り返し学習します。②先行する自治体に、計画や推進体制、その自治体の特徴などを調査し、続いて要請・懇談を実施します。③10月に自治研セミナー（デジタル、気候危機等）を開催し、翌年の県本部「千葉県地方自治研究集会」（6月下旬）で住民との懇談の機会も設け、取り組みを進めます。

組織拡大と次世代育成 千葉県本部最大の課題

県内の単組で、いよいよ執行部の顔ぶれが変わり、世代交代が進み始めています。次世代育成を念頭に、7月のユニオンセミナーでは、組合の権利についてじっくり学習と討論を行いました。この秋は、竹内委員長を先頭に講師となり、感染症の終息が見えない当面の間は、リモートによる出前学習会、状況が許せば出前リアル学習会を、すべての市職・町職の学習会を行いたいと思います。

当面する秋季年末闘争

マイナス人勧に対し、職場要求の改善にねばり強くとりくみ、11月決着をめざし、「人勧を乗り越える」運動を展開します。

会計年度任用職員は、2年連続の期末手当

の削減で、制度導入時の「処遇の改善」を反故にするものです。国の非常勤職員のほぼ100%に勤勉手当が支給されている実態などの認識を広げながら、正規職員との「不合理な格差」をなくすことを重点に、組織化と結合してとりくみます。

次に、定年引上げでは、まず学習を進め、賃金水準、役職定年制の範囲、新規採用の継続などの課題をつかみ、条例・規則化にむけて、年末から要求・交渉を本格化します。

「時間外勤務の上限規制」の取り組みでは、規制とともに「業務量に見合った人員体制」が必要です。職場毎の時間外勤務や年次有給休暇の取得実績を示させ、適正な人員配置を求める、時間外勤務の上限規制と人員確保を結合させたとりくみを年内から開始します。36協定の有無にかかわらず、管理職も含めた時間外勤務の規制の基本的な覚書を取り交わすことから始めていきます。

とりわけ感染症対応では、時間外勤務の上限を適用しない、過労死ライン、あるいはそれを超える働き方となっています。事後に検証することが人事院規則はじめ各地で制度化されていますが、災害が頻発化し、感染症のパンデミックの終息が見えない時代であり、上限自体を見直し、実効性ある規制を講じない限り、自治体職員のいのちは守れないのではないのでしょうか。全国的な課題です。当面は、組合が職員の命を守る行動をとる、職員の命を守れと声を上げることが必要です。

最後に、職場は、災害対応に加えて、新型コロナ対応で、異常な時間外勤務が横行し、職場崩壊寸前の状況です。時間外勤務規制、人員確保、メンタル不全対策など、職場の切実な要求の実現のため、また、住民のための公務公共を守るため、労働組合の存在意義を

発揮し、全力で奮闘する決意を申し上げ、千葉県本部としての発言とします。

本稿は、8月22・23日に行われた自治労連第43回定期大会での代議員発言について、加筆・修正したものです。

コロナ禍だからこそ住民のいのちと健康を守る 病院の充実をめざそう

静岡自治労連

本部方針を支持し補強する立場で、静岡自治労連医療部会のこの間の運動を3点報告させていただきます。

自治労連が示した「3つの取り組み」を 医療部会で実践、職場環境改善へ

1点目は、コロナ対応職員の労働条件改善のため、自治労連方針を実践し、県議会議員と連携した取り組みの報告です。静岡自治労連には11病院が加盟し、そのうち6病院がコロナ指定病院になっています。感染拡大当初は、ダイヤモンド・プリンセス号から下船した患者の入院が始まり、静岡では、感染症に対する知識不足、風評被害などの不安で、入院の事実を隠す日々が続きました。

こうしたなか、自治労連から示された「コロナ関連職場で働く職員が安心して業務に専念できる3つの取り組み」を医療部会で実践し、職場環境改善を取り組みました。はじめに実施したのは「医療従事者の宿泊確保」です。中東遠総合医療センター労組は、執行委員会でコロナ対応の看護師から「家族から『自腹で仕方ないから自宅に帰って来ないで』と言われた」、「宿泊が一番の悩み」という声を聞き、すぐに現場の想いを日本共産党の県議

会議員に伝え県議会で取り上げてもらいました。

同時に医療部会では、県の健康福祉部へ申し入れを行い、「感染病棟に配属された職員が防護服を着たときには涙が出てきた」、「保育園で子どもを休ませて欲しいと言われた」、「タクシーに乗車拒否された」など痛ましい実態を伝え、改善を求めました。対応したコロナ対策課長は、「職員の生の声を聞きたかったので、とても助かりました。県としてもできるだけのことはしていきたい」と回答し、改善を約束しました。その後県は、医療従事者の宿を上限11,500円まで合計2億円の予算を補助することを決定しました。医療部会はこの成果を自治労連傘下の11病院だけではなく、地域医療構想で名指しされた病院の事務長にも伝え広げていきました。

また、浜松医療センターは、医療従事者への慰労金やワクチン早期接種を組合で働く書記にも行うよう当局と交渉しました。結果、ワクチンは職員と同時接種が可能となりましたが、慰労金は当局から申請できないという回答でした。しかし、組合会議で相談し、書記に対して職員と同額の20万円を支給することを決定し、書記からも喜ばれました。

要求書「ひな形」作成の運動が 処遇改善につながった

2点目は、要求書「ひな形」作成による運動が処遇改善につながった取り組みです。コロナに関する手当や慰労金など、この間病院で勝ち取った新たな手当を、毎月の医療部会で交流しながら、まだ勝ち取っていない病院のために要求書「ひな形」を作り、それぞれの病院当局に提出してもらいました。今までの要求書提出とは違い当局からは、「ほかの病院の情報を知りたい」、「県内の状況はどうなっているのか」など、聞かれることが多く、情報を求められる場面もたくさんありました。また静岡では、昨年末から今年のはじめにかけて、2つの病院で院内クラスターが発生しました。

医療部会では、当該病院で働いている職員の実態を会合で語ってもらい、医療部会幹事に、zoomで経験を語っていただき、クラスターが発生した場合の対応「ひな形」を作成し、全体で共有してきました。その後院内クラスターが発生した単組からは「あのひな形のおかげで、院内感染対策会議に執行委員長も参加し、情報伝達が早くできた」と感謝されました。

住民アンケートで現在の医療提供を望む声 交渉で統廃合反対の思い伝える

3点目は地域医療構想についてです。自治労連の「こんな地域と職場をつくりたい」運動として実施した蒲原病院、湖西病院の住民アンケート調査は、75%以上が現在の医療提供を望んでいるという結果となり、市民への報告集会も行ってきました。しかし、コロナの感染拡大によって病床がひっ迫しているにも関わらず、厚労省は統廃合を止めようとし

ません。医療部会は県の健康福祉部と4回に渡り統廃合反対の交渉を行い、今年5月の交渉では、蒲原・湖西両病院の住民アンケート調査結果と一緒に運動を進めてきた「住民の会」のみなさんの思いを伝えました。

これに対して保健福祉部は、「県としても、名指しされた13病院はこのまま存続したいと考えている。この間、国に対して意思表示をしてきた。今後もしていきたい」と、大きな成果を勝ち取ることができました。医療部会では、今後も住民運動と連携した取り組みを広げ、病床削減ではなく病院の充実をめざした取り組みを進めていきます。

現在、コロナの感染拡大は今まで以上に危機的状況にあります。組合の運動も制限され、要求実現には知恵と工夫が必要ですが、コロナ禍だからこそ住民のいのちと健康を守る病院の充実をめざし、今後も奮闘していくことを決意して発言を終わります。ありがとうございました。

本稿は、8月22・23日に行われた自治労連第43回定期大会での代議員発言について、加筆・修正したものです。

今こそ、職場の仲間・組合員に寄り添う労働組合の 役割果たし、いのちとくらしを守る社会、政治の転換を

大阪自治労連

はじめに、大阪市労組、泉佐野りんくう病院労組、枚方市職労、堺学童労組、そして昨日発言した守口市学童労組の争議について、本部はじめ全国からの支援にお礼申し上げます。

詳細は控えますが、労働組合や組合員への不当な扱い、不利益を許さず権利守るたたかいに、少しずつではありますが展望が見えてきています。今後も、たたかいの意義や問題の本質を示しながら、力を弱めることなく続けていきますので引き続きの支援をよろしくお願いします。

今こそ、職場の仲間・組合員に寄り添う労働組合の役割果たすたたかいを

コロナ禍が続く中、大阪自治労連は全単組に「住民のいのちとくらしをまもる体制の確保」「職員のいのちと健康をまもるための体制の確保」を求め、要求書や要請書を出し交渉・懇談を呼びかけてきました。

感染防止の措置や人員の確保など一定の改善はされていますが、一方で長時間労働や、応援による通常業務への支障は深刻化しています。

また、新規採用者に仕事を教えるどころか、日常会話もできないような状況で、職員が孤立している状況です。オンラインを活用した交流や、残業が多い職場をまわるなど、工夫しながらがんばっている単組がいくつもありますが、抜本的な解決に至っていないのが実情です。

先日の本部執行委員会では、本庁職場から「職員の感染が増えて、このままだと業務が止まってしまう」、保育・学童からは「クラスターが発生し、休園・休室が続けて出ている」、医療現場からは「家族がまるごと入院、妊婦が重症化、病床はほぼ満床」など、深刻な状況が出されています。

今、自治体・公共関係職場が「住民のいのちとくらしをまもる」ことができない事態となり、職員のいのちと健康をまもることもできない状況が広がっています。

全国の地方組織と本部が力と知恵を集中して、職場の実態と仲間の声を可視化し、抜本的に人員を増やしコロナ対策の転換を求める取り組みの強化が必要ではないでしょうか。自治労連の使命として、職場・地域の実践を

交流し討議できる場をぜひ作っていただきたいと思います。

会計年度任用職員制度が実施され1年半が経過しました。この間、手当支給や休暇などの改善など一定の前進はありましたが、一方で重要な問題が明るみになってきています。8月12日に大阪自治労連は「自治体で働く非正規労働者の実情を知ってほしい」との思いで記者会見を行いました。

学童保育指導員を20年している方は、「何も悪いことをしていないのに、1カ月分の減給になった」と話し、郷土資料室で33年働いている方は、「変わったのは名前だけ。何も良くなっていない」と訴えました。

他にも、長年働いてきた保育士が「人事評価」により「更新しない」と言われたこと、別の市の図書館司書からは『業務の分担に偏りがあるので検討できないか』と会議で発言したら、後から注意された。人事評価が入ったから、更新はないかも…」と不安を口に出していることなどを紹介しました。

会計年度任用職員制度は、誰よりもまじめに、コロナ禍でも懸命に働いて来た非正規職員をどう扱ったのでしょうか。「公務労働は任期の定めのない常勤職員で行う」原則を棚上げにし、「会計年度任用」という名前で正規に替えて仕事をさせる。人事評価で選別し、雇用不安は解消せず。これで自治体は役割を果たせるのでしょうか？

働く者の誇りと仕事を奪うこの制度は、抜本的な見直しが必要です。「公務労働に正規も非正規もありません」「コロナ対応に正規も非正規もありません」。自治労連として、制度の見直し・法改正を求める運動を強めることが必要です。

いのちと暮らしを守る社会

政治の転換めざすたたかいを

さて、昨年11/1、大阪では大阪市の存続・廃止を問う住民投票がありました。当初、相手陣営が圧倒的有利とされていましたが、全国のみなさんからの支援、大阪府民・市民の力で勝利し、大阪市を守りました。

この教訓から、職場の仲間に「政治を変えよう」のメッセージを届ける運動を広げることが大切です。「政治は変わらない」「自分には関係ない」「仕方ない」と、あきらめている仲間がいたら、あらゆる方法で対話をひろげようと呼びかけたいと思います。

政治と行政にかかわるのは公務員として当然のことです。

全国のみなさん、総選挙が目前に迫っています。自治体の役割、公務労働のあり方を真っ向から否定する、維新の会や現在の菅政権では「住民の命やくらしはまもれない」のは明らかです。

大阪自治労連は、「政治を変えてくらしを変える」そのたたかいの先頭に立ち奮闘する決意を表明し、発言を終わります。ありがとうございました。

本稿は、5月23日に行われた「自治労連第17期中央労働学校」での講義について、加筆・修正したものです。

＜第4講義＞地方自治と地方財政をめぐる現状と課題

静岡大学教授
川瀬憲子

はじめに

私は地方財政を専門にしており、今、自治体問題研究所の副理事長を務め、その関係で自治体学校の学校長を仰せつかっております。政府間財政関係で国と地方の財政関係がどうなっているのかがきょうの話の柱です。ひと言で言えば、財源が中央に集中し、集権型国家システムに移行しているということです。ここでは、地方交付税と「地方創生」の2つを取り上げますが、交付税はますます財源保障機能の弱体化と行政部門の市場化に向かっています。また「地方創生」は、「まち・ひと・しごと地方創生」政策との関係で成果主義につながっています。私の言葉でいえば、集権的な政策誘導によって「集約型国土再編」が促されているのですが、それが実際に自治体財政や市民生活へどのような影響を与えたのかについて、静岡市の事例で紹介したいと思います。

現在の社会的背景をみると、少子高齢化が進み、人口減少時代に入っています。グローバル化のもとGAFAM（グーグル・アマゾン・フェイスブック・アップル・マイクロソフト）と言われる企業などに富が集中し、多国籍企業が租税回避をしているという大きな問題があります。

一方、国内では所得格差と地域間格差が拡大し、正規雇用が減り非正規雇用の拡大しワーキングプアが増えています。自治体で働く労働者にも非常勤職員の割合が増え、官製ワーキングプアが増えているのです。

私が勤めている静岡大学は2004年に法人化となり、そのあと非正規職員が増え今や6割を占め、教員も任期付きが増え、非常に不安定雇用になってきています。さらには相対的貧困率が高く、子どもの6人に1人が相対的貧困にあると言われていています。先進国の中では格差貧困が突出し、コロナ禍でさらに格差が拡大する一方、改憲に向けた不穏な動きが進んでいます。

地方自治で大きな影響を与えている32次地方制度調査会答申「2040年頃から逆算し顕在化する諸課題等に対応するために必要な地方行政体制のあり方等に関する答申」が出されました。

「自治体戦略2040構想」から32次地制調、そして現在の様々な政策へと展開してきています。改憲をめぐる情勢としては、自民党憲法改正草案（2012）が出されて以降、憲法の理念である「国民主権」、「基本的人権」、「平和主義」、「地方自治の本旨」を全てひっくり返すような内容になっています。さらには沖

縄の辺野古新基地の問題など、地方自治がますます形骸していく流れがある中で2021年5月に国民投票法改正案が出てきました。

第二次安倍政権以降、安倍・菅政権の流れとしては、2013年 特定秘密保護法制定、2014年 集団的自衛権を容認、2015年 安保法制、武器輸出三原則廃止し防衛装備移転三原則を決められ、大学の軍事研究費が大幅増加し、さらには2017年 共謀罪法が強行採決しました。そして今、日本学術会議の任命拒否問題が出てきています。

「地方自治の本旨」と諸説

日本国憲法に規定されている「地方自治の本旨」をめぐっては、諸説ありますが、私たちは、第8章「地方自治」4カ条（92条～95条）にかかわっては、「固有権説」（人間の基本権ないしこれに類する固有の権利であるとする見解）という立場です。現在の憲法のもとでは基本的人権が保障される中で地方自治が規定されています。

そこで最初に地方自治とは何かということをおさえておきたいと思います。

地方自治とは何か

「団体自治」、「住民自治」ということでは、現行憲法では、双方を含む概念として地方自治が規定されています。地方自治とは、「住民自治を基礎として団体自治が確立すること」であり、「住民が生産と生活のための共同社会的条件を創設・維持・管理するために、社会的権力としての自治体をつくり、その共同事務に参加し、主人公として統治することである」（宮本憲一『増補版 日本の地方自治 その歴史と未来』自治体研究社、2016年）一とし、住民主権をここで規定されています。

それをふまえた上できょうのテーマである地方交付税、「地方創生」をめぐる課題について、実際に何が起きているのかについてみていきたいと思います。

地方交付税と「地方創生」をめぐる課題

地方交付税は段階的に「トップランナー方式」（2016～）が導入され、上位3分の1を基準として、一定の行政サービスを「指定管理者」、あるいは民間委託、民営化へシフトさせる政策がとられました。

「地方創生」政策は2015年から始まり、各自治体で地方版総合戦略策定を努力義務という形で行わせ、成果主義、数値目標の達成率を基準に、国が交付税の算定基準を査定し、「地方創生」という名のもとにコンパクトシティなども含む集約型国土再編が行われました。

いま改めて維持可能なセーフティネットの構築、基礎自治体（市町村）の役割の重要性が増す中で、住民自治、住民参加、住民協働参画、住民主権をどのように構築するべきかが課題になってきています。

そこで、政府間財政関係の再編についておまかな動きを整理したうえで、地方交付税と「地方創生」、さらに静岡市の事例について詳しく見ていきたいと思います。

I 政府間財政関係の再編—財源の中央集中と集権型国家システム

「分権改革」から「地方創生」政策の流れ

1995年以降の流れをふりかえると 地方分権推進法（2000年）ができ、地方分権一括法機関委任事務の廃止となり、法定受託事務、自治事務、国の直接執行事務へ再編成されます。

「集権的分散システム」と東大名誉教授の神野さんは言われていますが、その中で「三位一体の改革」（2003～2006年）では9.8兆円の補助金と交付税削減がされ、3兆円税源移譲が行われましたが、地方財政は非常に厳しくなり、この間に「平成の大合併」が推進されました。さらには2012年に第二次安倍政権が発足し、2014年消費増税、「国土のグランドデザイン2050」、「まち・ひと・しごと創生法」が成立しました。この辺りから「集約型国土再編」の流れが強められていきます。さらには32次地方制度調査会中間報告が出され、2020年に菅政権となり日本学術会議会員の任命拒否問題が出てきます。

「地方創生」との関係で言えば、「第二期地方創生総合戦略（地方版総合戦略）」に入っているのですが、ちょうど同じ時期に、新型コロナウイルスによるパンデミック、コロナ関連予算の問題、そして今、コロナのワクチンをめぐるといろいろ問題等が出てきています。

さらにはこの間の参議院本会議で2021年デジタル関連6法案（「デジタル庁設置法」含む）が可決され、デジタル庁を中心としたトップダウンによる「集権的なシステム」がデジタルという名のもとに強まっていくことが危惧されます。

「デジタル社会基本形成基本法」「デジタル社会形成整備法」「公金受取口座登録法」「預貯金口座管理法」「自治体システム標準化法」マイナンバーとの紐づけなどがこの中に含まれ、個人情報保護の課題等が強まっていくと想定されます。

集権型国家システムへの再編と財源の中央集中

この間の動きをさらに詳しく見ると、ますます集権型国家システムへと再編されていることがわかります。「三位一体の改革」では、国税から地方税に3兆円の税源移譲が実施されましたが、そのあと「国税への集中化」がみられます。2008年に法人事業税の一部が国税化し、地方譲与税化 2012年「一括交付金」（地域自主戦略交付金）廃止、2014年度と2016年度法人住民税の一部交付税の原資化（地方税が国税に）が行われました。

結局のところ、国と地方の関係で見ると2007年では国税と地方税の割合（税源配分）が57：42でした。「三位一体改革」が行われたあたりは、かなり地方税の割合が増えた時期です。ところが今、ますます地方税の割合が減り、国税へシフトしていつていることが大きな特徴として言えます。「三位一体改革」前の水準に戻ったといえます。

国税対地方税を見ると、現在3：2です。ただここには交付税、補助金が入っているので、これを差し引き歳出（純計）で見ると逆になって2：3、大体地方は6割の活動をしています。財源は4割しかありません。以前は3割自治と呼ばれていたのが、今は4割自治になっています。

政府予算の特徴と地方財政計画

① 予算規模の拡大

2021年度の予算規模は106兆6097億円（コロナ予備費5兆円含む）②防衛関係費の増加「中期防衛力整備計画」（2019～2023年度）があります。過去最高額更新した2014年度以降だけでみても、5000億円増えている。一方では社会保障関係費の伸びを抑制し2017

年度 1400 億円、2018 年度 1500 億円見直し（医療、介護、生活保護など）と自動的に増える部分があるにしてもどんどん削減しています。

さらに 2021 年度は「社会保障関係費の実質的な伸びを高齢化による増加分におさめるという方針を達成」ということで、どんどんと社会保障費は削減されています。

一方、地方財政で見ると国が 47 都道府県 1718 市町村の予算基本計画ということで、地方財政計画が作成されるのですが、その中身はかなり厳しいものとなり、交付税見直し、人件費削減、一方で投資的経費である地方単独事業を拡大させようという中身になっています。

社会保障分野の見直し

昨年度（2020 年度）から社会保障分野の見直しするための行程表も出ています。自営業、退職後の方、非正規労働者等国民健康保険の加入者は多いですが、この国民健康保険制度の見直し、法定外繰入等を解消し、さらに厳しい制度となります。また、医療費適正化計画（第 4 期）という名の下で自主的負担を求めます。

後期高齢者の医療制度については医療費の地域差縮減を謳い文句にし、厳しい制度となるように手をつけられています。

社会資本整備分野の見直し（2020 年度～行程表）をはかり、インフラ長寿命計画、PPP/PFI 事業を推進する。スマートシティ、スーパーシティを強力に推進していくというのが今年度に引き継がれた国の大きな方針となっています。

地方行財政分野の見直し（2020 年度～行程表）

地方財政分野でも自治体の DX 計画とデジタル人材確保と称し、デジタルというのがいよいよ自治体財政のところにも大きな影響を与えることとなりました。さらに水道・下水道の広域化計画です。私の地元静岡県浜松市は下水道のコンセッションということで、フランスのヴェオリア系企業に 20 年間の経営権を譲渡してしまいましたが、こういった方向性も強まる一方で、さらなる広域連携へという流れになっています。

地方財政計画の方針

財政制度審議会の方針（2017 年）として、国は地方歳出を抑制し、財政の改善等や、「まち・ひと・しごと創造事業費」等にかかわる事業の水準について縮小する必要があること、また給与関係経費については厳しくするというさまざまな方針を出し、こういうことをふまえると自治体の公務員数も大幅に削減していくという内容が盛り込まれています。

地方財政審議会の意見としては、地方公務員の数はピーク時の 328 万人（1994 年度）に比べると 274 万人（2014 年度）にまで大幅な減となっており、社会保障等の対人サービスを提供するためにはマンパワーの確保が重要で、これ以上地方公務員の数を減らすことは限界にきていると言われています。2021 年度については 276 万です。

地方財政計画の動向（2021 年度）

給与関係費は 20.1 兆円で 1376 億円減となっています。一方、借金の元利払いである公債費は 11.8 兆円で 0.7%増えています。投資的経費は直轄・補助分が減少、地方単独分が 1.6%増えています。歳入面をみると地方税

についてはあくまで見込みですが、38兆円と6.5%減ります。

臨時財政対策債は本来であれば交付税で保障すべきものを地方に割り当てられています。地方債の発行については地方の自主性としても、発行となると後年度の地方交付税に振り替えられますが、100%金額が保障されるものではありません。ただ、この地方債が今年は5.4兆円とほぼ倍増し、74.5%増となっています。地方財政の中で、交付税の影響が出てくることが見込まれています。

II 地方交付税— 財源保障機能の弱体化と行政部門の市場化

昔は国税三税（所得税、法人税、酒税）でしたが消費税が加わり、地方法人税が今は国税化されました。

消費税については昨年度までは20.8%でしたが、消費税率が引き上げられ税収が増えたことを名目にして2020年度20.8%交付税を19.5%と減らしています。

地方交付税の推移をみると、2008年頃、ちょうど「三位一体の改革」が終わるあたりまで、交付税が削減されました。リーマン・ショックがあり、また一時的に民主党に政権交代した時期は増えましたが、第二次安倍政権以降、交付税は減り続けています。ただ昨年度、今年度は消費税増税の関係で少し増えましたが、「三位一体の改革」前の水準よりは低いまです。

以前は、不交付団体を増やしていくという方針のもとで200団体ぐらいありましたが、2017年は76ぐらいで、ほとんどの自治体が地方交付税を受けているのが現状です。

地方交付税トップランナー方式

2016年度からトップランナー方式が導入されました。学校用務員、学校給食、ごみ収集の民間委託、指定管理者制度導入、庶務業務の集約化等と16業務の見直しすることを前提として交付税を計算しました。

例えば、小学校の用務員について言えば、見直し前の1校当たりの水準370万円を290万円と減らしています。学校給食、公園管理の一部は素置かれていますが、かなりの部分で削減されました。

情報システムの運用についてはクラウド化（2017年度）することを前提に単価が引き下げられました。2016年度、2017年度、2018年度、2019年度以降というふうに計画が進められて、基本的にはトップランナー方式の適用で財政誘導という形で民間委託などが促進されました。結果、給与費に入っていたのが委託料にシフトされ、それを前提に計算することとなっています。

この間、市民生活に必要な行政サービスが軒並みトップランナー方式で計算されるようになりました。また、指定管理者制度になると正規雇用が非正規雇用となり、その中でも特に専門性の高い職種でも交付税による誘導が進められてきました。

基準財政収入額見直しとその影響

徴税の上位3分の1をモデルとして厳格化し、実効的な徴税対策として滞納者への取り立て強化している自治体には交付税計算には配慮するという流れがあります。そして、交付税を用いた人件費の抑制と民間委託・民営化の拡大、市場化テスト、指定管理者制度（2003年度～）などが全国の公共施設（図書館、博物館、保育所など）で導入され推進さ

れてきました。2020年全地方公共団体の職員数は約270万ですが、特に福祉関係、教育部門のところに大きな影響を与えていると思います。

2021年度 普通交付税の算定方法改正

2021年度の普通交付税の算定見直しをみると、①「地域デジタル社会推進費（仮称）」2000億円（道府県分800億円、市町村分1200億円）をつくり、人口を基本として地域住民対象の取り組み（1/2）、地域企業対象の取り組み（1/2）をやっているかどうかを半分ずつカウントするとなっています。

②「まち・ひと・しごと創生事業費」1兆円は変わりませんが、これも地域の元気創生事業費4000億円、人口減少等特別対策事業費6000億円が入っていて、地域の元気はラスパイレース指数、経常的経費削減率、地方税徴収率、クラウド導入率など行革努力についてカウントしています。

さらには1次産業産出額、製造品出荷額だけではなく、このコロナ禍において宿泊客、若年就業率、女性就業率など地域経済活性化に寄与しているかを査定する、という過酷な内容です。第2期「まち・ひと・しごと総合戦略」については、今までは取り組みの「必要度」に応じた算定でしたが、今後は取り組みの「成果」に応じた算定とするということになっています。

③保健所の恒常的な人員体制の強化 ④児童虐待防止対策の体制強化については、コロナ禍のもとで社会問題化している事案で、ようやく人員体制の強化ということが入っています。ただ一方では、⑤業務改革の取組等の成果を反映した算定、⑥2021年度から国勢調査（2020年度）の人口を交付税の算定にする

ことに加えて、⑦その他、会計年度任用職員制度の期末手当は交付税ではざっくりとした包括算定経費（人口）で行われます。

Ⅲ 「地方創生」一成果主義と集約型国土再編

いま、地方交付税でどのような財政誘導がなされているのかを見てきましたが、今度は「地方創生」でどういう流れになっているのかについて見ておきましょう。

2014年5月「増田レポート」で日本創成会議の人口減少問題検討分科会による提言で『成長を続ける21世紀のために「ストップ少子化・地方元気戦略」』が出されましたが、その日本創成会議が指摘した内容を国レベルで制度化したという流れになっています。

「増田レポート」で2040年（25年後）には896の自治体が消滅の恐れがあると指摘されたことにショックドクトリンではないかという指摘を私たちはしました。

さらには「まち・ひと・しごと創生法」ができ、「まち・ひと・しごと創生戦略」に沿った形で策定させ、内閣府が所轄するもとで地方創生推進交付金などいろいろな予算がつかまりました。そして毎年1兆円計上されているという流れになっています。

人口ビジョン（推計値）を策定させ、そして成果の目標を出させ、PDCAで検証（査定は政府）、KPI（重要業績 評価指標）による評価を行うという流れは変わっていません。

そこに加えて、「国土のグランドデザイン2050～対流促進型国土の形成」（2014）がつけられた。これが「小さな拠点」と高次地方都市連合と称し、コンパクトプラスネットワークという国の方針を形づける内容となり、そこでは攻めのコンパクト・新産業連合・価値創造の場づくりなどなどの基本戦略が出た。

そして、開発方式としてはヒト・モノ・カネを三大都市圏に集中させ、スーパーメガリージョンとリンクさせ、その中にリニア中央新幹線（事業主体 JR 東海：予算規模約 9.8 兆円うちすでに 3 兆円財政投融资）も入っています。リニア中央新幹線をめぐっては私の地元静岡でも大井川の水が毎秒 2 トン減るといいうのちの水にかかわっています。水の問題、大規模土石流災害等の危険性の高まりや環境破壊にかかわるについて考慮がなく、今、見直しを求める要求など知事を先頭に動いていますが、これは国策の中に入ってしまったままです。わたしはこれを全部ひっくるめて「集約型国土再編」と呼んでいます。

これまでの国土計画は「全国総合開発計画（一全総）」、「新全国総合（二全総）」、三全総、四全総、「21 世紀の国土のグランドデザイン」、そして 2008 年に国土形成計画になり、そして第二次国土形成計画という形で、今、述べたようなグランドデザインができました。現在ではここにスーパーメガリージョン構想が加わっています。

さらにこの国土計画には、国土形成計画法、国土利用計画法があり、さらに都市地域、農業地域、森林地域、自然公園地域、自然保全地域のすべてにかかわるような基本の法律であり、この影響について見ておかないといけません。

そしてこの国土計画は、日本型コンパクトシティ、立地適正化計画、公共施設統廃合ともリンクしています。

2016 年にコンパクト+ネットワークという国の方針のもとで、2020 年までに 150 自治体で、「立地適正化計画」の策定をすすめています。そして、公共施設を統廃合や見直しをすることで「公共施設等適正管理推進事業債」

創設することができるとし、ここではかなり国が財政的優遇する内容となっています。

この財政誘導装置は 2017 年～2022 年の 5 年間で、国庫補助事業を補完、つまり、国の補助金のついたいろいろな公共事業を補完します。国庫補助の単独事業またはそれと一体となって実施される地方単独事業がふくまれます。立地適正計画、都市機能、居住誘導区域内で実施することが前提とし、国の方針にしたがって政策を実施すれば、補助率嵩上げをします。借金をしても半分までは地方交付税で算入されます。以前、市町村合併のときに合併特例債を発行しても、交付税が 7 割措置されました。今は公共施設統廃合、あるいはコンパクトシティを推進すれば国の措置を増やすという内容になっています。

例えば、2017 年度だけでも適正管理推進事業債は、地方財政計画での予算 3500 億円、2018 年度 4800 億円という形でかさ上げをされてきました。

①集約化・複合化事業すると借金できる割合である充当率 80%、交付税措置率 50%、公共施設等総合管理計画として公共施設の集約化、複合化、延べ床面積の減少の要件、既存施設の廃止は 5 年以内(2017 年度～2021 年度) ②長寿命化事業 ③転用事業 ④立地適正化事業 ⑤ユニバーサルデザイン事業 (2018 年度新設)⑥市町村役場機能緊急保全事業 ⑦除却事業等の主な個別施設計画を策定する。

つまり計画を出させて、その計画に対して何%達成できているかが、一覧表で示されています（資料：主な個別施設計画策定状況）。こうした政策は、地方の単独事業であったとしても、計画を策定させて達成率をもとに査定されて評価につながっています。このような政策誘導による成果主義がますます強くな

っています。

IV 自治体財政や市民生活への影響—静岡市の事例—

静岡市は人口70万人弱で、2003年静岡市と清水市合併（その後2町編入）し、2005年政令指定都市に移行しました。静岡市は合併特例債事業（2003年度～2012年度）、地方交付税特例期間終了後の影響し地方創生交付金事業、CCRCなどの集約連携型都市圏、立地適正化計画を進めています。

総合戦略を最初に策定させ、今、第二期に入っています。静岡市公共施設統廃合計画と集約化というも国の政策にのる形で計画しています。例えば、2017～2018年度1.5万㎡、2019～2023年度約3万㎡の公共施設面積を縮減します。その計画には福祉施設、教育施設、文化施設などの統廃合、民営化などが入り、さらには都市計画マスタープランにおいての中で同時に集約連携型都市構造に転換をさせていきます。

5年ごとに数値目標を出させ、そこに向かって進められているかの点検がなされることについては、私は期限付きの財政誘導の影響があるかを注視しています。

具体的にみると静岡市公共施設等統廃合計画(2016)、高齢者福祉施設(複合化・統廃合)、障害者福祉施設(民営化)、保健・医療施設(保健福祉センターの廃止、診療所の複合化・民営化)、学校教育施設(小中学校の統廃合、給食センター民営化)、児童施設(こども園の統廃合・民営化、児童クラブ廃止等)、スポーツ施設(統廃合・複合化・民営化)、リクリエーション施設(統廃合、民営化)、文化等施設(廃止、統廃合・民営化)、図書館(複合化)、駐車場・駐輪場(統廃合、民営化)、防災・消

防施設(複合化)等々が計画され、実際に計画が進められているかについては中身のチェックが必要ですが、各分野において細かな計画が策定されています。

拠点地域への都市機能誘導と清水開発計画—津波浸水区域への誘導

静岡市の事例で市民運動に繋がっている政策が、6つの拠点への都市機能誘導計画です。静岡駅、清水駅、東静岡駅周辺などに集約していく政策です。特に、清水の都市機能誘導区域は海に面しており、港のすぐ隣に清水駅があり、この清水駅周辺の市庁舎、区役所、総合病院、子育て支援センター、地域福祉推進センター、大学、博物館、大規模ホール、図書館など施設を集約させ、大規模な公共投資を行う計画となっています(ただし、2020年度に、コロナ禍の影響を受けて市財政がひっ迫したため、一部の大規模事業は見直されています)。

立地適正化計画(国土交通省)では、市街化区域内の居住誘導区域(居住を誘導するエリアを設定)では公共交通機関を再編する内容になっています。一方、へき地はどんどん見直されており、すでに中心部から離れたバス路線の見直しが進められています。

暮らしの拠点を半径500mに集積し、アセットマネジメントによる公教育施設や福祉施設などの統廃合計画とセットで展開するというのが大きな特徴です。

清水駅周辺への都市機能集約—「暮らしの拠点」づくりと極度なコンパクトシティ構想

清水庁舎移転計画は、当初、清水駅に隣接する公園に移転する計画で、内陸部にある独立行政法人桜ヶ丘病院を、清水庁舎跡地に移

転する計画になっていました。庁舎跡は海に近いところにあります。

拠点となる区役所と病院を海の近くに津波危険区域への清水庁舎移転し集約をすることで、静岡市長は推進、静岡県知事は反対という立場をとっています。さらに都市機能誘導区域に加えて、居住区域も誘導するという内容となっています。

国交省方針に則った形で集約型のまちづくりを進めていますが、その前提にいろいろな問題があると思われます。

海の近くにある清水駅は津波浸水区域です。南海トラフ巨大地震がいつくるかもわからない状況のもとでは避難計画、防災計画等をつくっていかねばいけませんし、わざわざ津波危険区であるところに集約させていくのかということで、清水庁舎移転見直しを求める署名5万2281筆（2020年6月）も集まりました。

その前には、清水駅の前に火力発電所3基を誘致する計画もあり、そのときも反対署名が数多く集まり、中止となったことは本（清水まちづくり市民の会『まもろう愛しのまちを一LNG火力発電所計画撤回の歩み』静岡新聞社、2020年）にもなりました。私も少し執筆させていただいています。

いま、地元市民による反対意見と代替案としての市民提案を行っています。「清水庁舎は津波浸水区域（海拔2mほど）に立地しています。第4次地震被害想定では最大1.4mの津波が想定される。地元市民は、清水桜が丘公園は内陸部に移転することを求める」要望書を提出しています。

静岡市は用途地域の変更手続きの煩雑さなどを理由に否定しましたが、県（川勝知事）は「人の命にかかわる問題であり、内陸部の

桜が丘公園が望ましい。現在の桜ヶ丘病院は海拔8mにあり、都市公園法の問題は県の権限として対応できるように配慮する」という立場です。

現在では、清水庁舎移転は凍結となり、桜が丘病院を海のすぐ近くにある清水駅に隣接する公園に、直接移転させる計画に変更されました。それをめぐる行政と市民の対立も続いています。

全国的に津波浸水区域に住宅誘導

現在、「立地適正化計画」にまちの集約を掲げる自治体の約9割で、津波浸水リスクの高い地区にも居住を誘導しています。特にハザードマップでは1m以上の浸水で床上、3m以上で2階まで浸水します。そういったところに集約するような自治体もあります。

日本経済新聞社による人口10万人以上の54都市対象の聞き取り調査では、48市で1メートル以上の浸水想定区域の一部が居住誘導区域であることが明らかになっている。内陸部に居住者はまちなかに住みことを誘導しています（『日本経済新聞』2018年9月2日付）。

地理的な要因で津波浸水区域を除くことが困難なケースもあるが、広島県東広島市では居住誘導区域に浸水（2018年西日本豪雨）した。防災計画と切り離して、津波浸水リスクの高い地域に居住誘導することへの疑問を持ちます。

おわりに 一地方財政権の確立と住民主権

地方交付税、あるいは「地方創生」によって財政誘導あるいは推進している政策をひと言で言えば、「集権型国土再編」ではないかと思えます。改めて、財政誘導装置としての交

付税・補助金に焦点を当てながら流れを概括してきました。これは中央集権型システムへの統治機構の再編過程と捉えることができるのではないかと見ています。

地方分権推進法が1995年につくられ、国会の満場一致で可決され、地方分権という名のもとにさまざまな政策が進められてきました。特に第二次安倍政権以降は分権という言い方はされず、むしろ集権型となりました。

デジタル庁設置、デジタルファシズムが進み集権システムの加速化していくのではないのでしょうか。さらには地方交付税のトップランナー方式により、成果主義への転換、さらに行政サービスの市場化が進行を前提に進められています。

ナショナル・ミニマム保障という意味での財源保障機能がますます低下しているのではないかと懸念されます。さらに「地方創生」政策は、病院の統廃合で見ても同じような課題が出てくるように思います。今、424病院を再編するというところで、このコロナ禍において法案を可決し、予算案へと進めています。つまり、公立・公的病院の病床削減や統廃合したら予算を措置するという仕組みがつくられています。さきほど事例として紹介した桜ヶ丘病院はその424病院に入っています。静岡県内では13病院が挙げられています。その中には、地元アンケートによって市民から重要視されている病院も少なくありません。いのちを守らないといけないときに、なぜわざわざ阻害するような政策が財政を誘導する形でなぜ進められていくのでしょうか。

「地方創生」政策を「立地適正化計画」やアセットマネジメントと連動させてすすめている内容は、福祉や教育、文化施設などの統廃合を含んでいます。特に大都市の保育所に

ついて待機児童も多いという中で、公共性の強い福祉、教育分野に対する自治体の役割は大きいものがあるにもかかわらず、大きく崩されていく内容となっています。

都市機能や居住機能の集約を促す一方で、タテ割り行政とのからみで防災計画が別に策定されています。災害リスクの高まりがあるもと、タテ割りは別の政策がつくるのではなく、まちづくり（地域づくり）という観点から、都市計画と防災計画をリンクさせ市民の生活権、環境権、生存権を保障する観点から問題を立て直さないといけないと思います。その意味で地方財政権と住民の主権の確立が求められていると思います。

市民的公共性からの問題提起

恩師である宮本憲一先生の言葉を借りれば、市民的公共からの問題提起として、公共施設や公共サービスの公共性とは、①その存立する社会の生産や生活の一般的共同社会条件を保証し、②特定の個人や企業に占有されたり、利潤を目的として運営されるのではなく、すべての国民に平等に安易に利用されるか、社会的公平のために行われること、③その建設管理にあたっては、周辺住民の基本的な人権を侵害せず、周辺住民の福祉を増進すること。先ほど紹介した清水の事例は、この逆となっています。ただ、大規模な公共事業計画は市財政がコロナのもとでひっ迫していることからとりあえずはストップとなっています。④その設置、改善の可否については、住民の同意、あるいはすすんで参加・管理を求めうるような民主的手続きが保証されていること。——これらが完全に守られないまますすめられている集権型、集約型の国土再編は非常に問題があるということを強調しておきます。

本稿は、5月23日に行われた「自治労連第17期中央労働学校」での講義について、加筆・修正したものです。

＜第5講義＞賃金

京都自治労連執行委員長
福島 功

はじめに

私は2017年7月から京都自治労連執行委員長を務めています。

自治労連は2018年1月に『自治体労働者の賃金—しくみと課題』という冊子を発行しました。2017年8月まで自治労連副委員長として賃金を担当し、この冊子をつくる編集委員会の責任者を務めたことから今回の第5講義の講師にご指名いただいたのかと思います。

I 賃金とは、賃金要求とは

1 賃金とは

①私たちが暮らしている資本主義社会というのは利潤を増やすことを目的にあらゆるモノ（財貨・サービス）が「商品」として売り買いされる社会です。この商品をつくるためには生産手段と労働が不可欠です。1つ目に必要なのは土地・建物、原材料や道具・機械などの生産手段とよばれるものです。しかし、生産手段があるだけでは商品は生産できない。2つ目に必要なものは、その生産手段を使い原材料を労働力の発揮で商品に作り上げるために労働という要素が必要になります。

すべての財貨が商品として使用価値を持つためには人間の労働力がそこに加えられる必要があります。ですから天然資源、空気とい

ったものも人間の手が加えられないと商品として価値を持たないということになります。

②市場経済で売り買いされる商品に「使用価値」と「価値」という2つの価値があります。使用価値とは、その商品を使用することが人間にどんな役立ちをするかという性質、あるいはその度合いを指す言葉です。もう1つの価値は、その商品の生産に人間の労働時間がどれだけつき込まれているかによって決まるものです。

今、私の目の前のコップを例にすると、コップの使用価値は液体を入れることに役立つものです。こういった使用価値を持ったものがコップです。

使用価値を持ったコップの価値は、私が今、持っているコップは紙コップで非常に安いものでしょう。例えば価格が3倍になっても中に入っているホットコーヒーは3倍おいしくはなりません。このコップをつくるのにどれだけの労働時間を費やされたか。このコップの素材がガラスになれば、製造に費やす時間もかかります。あるいはデザインを入れるなどで人間の手が加えられる。そういう形でモノの値段は決まります。

③普通の商品は、その商品の価値に見合うお金を支払い、手に入れることができます。そして、商品の使用価値を自分の生活に役立てます。私が今持っている紙コップはコーヒーを飲めば捨てます。ガラスコップであっても割れれば使用価値はなくなりますが、リサイクルすれとなれば新たな人間の労働力が加わります。もしその商品が食べ物であれば、食べられたり、使い切ったりして使用価値としてその生命を終えれば、その商品の生涯はそれで終わります。

④労働者が資本家に売る労働力が持つ特別な性格があります。そのひとつは、労働力の使用価値は、つまりどんな性質をもった商品であるかと言えば、資本家の指揮のもとで労働することで商品を生み出します。つまり新たな価値を作り出すことに労働力の使用価値があります。

2つ目は、使用することによって価値が失われる普通の商品と違い、新しい価値を生み出します。労働者の使用時間が長ければ長いほど、生み出す価値が大きくなるという特別な性格をもった商品です。結果、労働者にとっては労働時間短縮のたたかいが非常に重要なものとなります。

5月1日のメーデーは、8時間労働をかかげ、労働者が立ち上がり、世界に広がったと語りくみです。なかなか労働時間のたたかいは百年以上経った今でも遅々として前進しない状況があります。その点では労働時間短縮のたたかいは労働者にとっても、資本家にとっても非常に重要な争点になっていると言えます。

⑤労働者が売る労働力商品の価値、資本が支

払う価格（＝賃金）の方は、他の商品と同じように、その（再）生産に必要な費用、つまり、労働者の生計費で決まります。きょう働いて、また明日頑張ろうと思ったら家に帰って家族と食事して、入浴、睡眠をとり、仕事に行きます。「今」「自分」だけでなく、将来にわたって労働者を「再生産」することを含むことが生計費となります。

経済的に結婚することができ、子どもをもうけ、家族が「健康で文化的な最低限度の生活を営む」（日本国憲法第25条）ことができるとともに、子どもを次の世代の労働者として成長させることができる水準の賃金でなければなりません。逆に資本家も今の世代で労働力が尽きてしまっただけでは再生産できません。永久に自分たちが富を生み出そうと思ったら、労働力を再生産できるような賃金を支払う必要があります。

2 賃金要求とは（水準、体系、制度）

①大幅賃上げ（水準）

労働者が経営者なり資本家に対して一人ひとりの賃上げ要求をしても、他の労働力を使うということになります。そうなった場合、日本全体の労使の力関係を変えることにはなりません。そういう点では企業の枠を超え、官民一体で力を集中して春闘をつくっていく。そのことによって日本全体の労使と力関係を変えるたたかいは求められます。

②成果主義賃金とのたたかい（体系）

戦後日本の賃金体系の中で、今は、成果主義賃金とのたたかい。体系をどうしていくのかというたたかいはあります。

③最低賃金の大幅引き上げ、全国一律最低賃

金制度の確立（制度）

制度としての賃金というものを確立することにより、その結果、社会的な力関係の背景にある国の制度、法律といったものにある底辺部分を確立していく必要があります。今の日本の最低賃金は余りにも低い。全労連はアクションプラン 2024 をかかげ、最低賃金引き上げを求める全国的な運動にとりくんでいます。そして自民党も自民党最低賃金一元化推進議員連名が「全国一元化」「中小企業に対して政府が直接的な支援策」等の提言（2020.12.5）を出しました。例えば、社会保険料に対する減免や大企業の内部留保に税金を課し中小企業の支援を講じる等の提言です。また、今年の夏に向けた最低賃金の議論がスタートしましたが、そこに対しても自民党最低賃金一元化推進議連が提言するという状況があります。

II 財界の賃金政策の変遷と成果主義強化のねらい

「大洪水よ、わが亡き後に来たれ！これがすべての資本家およびすべての資本家国家のスローガンである。それゆえ、資本は、社会によって強制されるのでなければ、労働者の健康と寿命に対し、何らの顧慮も払わない。肉体的、精神的萎縮、早死、過度労働の拷問に関する苦情に答えて資本は言うー我らが楽しみ（利潤）を増やすが故に、我ら、かの艱苦に悩むべきなのか？」

マルクスの『資本論』第1部第3編第8章第3節より

「大洪水よ、わが亡き後に来たれ！」というマルクスの『資本論』に書かれた言葉ですが、これはフランス革命の直前の国王ルイ15世の愛人が浪費家で、こういう発言したと

言われる有名な言葉です。

結局、資本家を規制することなく野放しにすることはできない、ということをマルクスは述べています。マルクスは生れてからすでに200年を超えています。

1999年9月イギリスのBBC放送が世論調査で「過去1000年間で最も偉大な思想家は誰か」という設問に対して、回答はダントツでマルクスでした。偉大な功績が資本論で、資本主義社会の仕組みをマルクスは解明しました。

今、私たちはコロナの問題にしても、これが起きてきた元凶として資本が自然破壊を進めることにより、これまで人間社会と自然界が接することがなかったものが急接近することによって、未知のウイルスが私たち人間社会に現れた。あるいは開発が気候変動を引き起こした。そういう点では今、コロナ後の社会を展望したときに、資本主義社会でいいのかということではいろいろな方が言及をしています。最近では斎藤幸平さんが『人新世の「資本論」』という本を出されていますが、マルクスの資本論を今の社会の中でどう解釈していけばいいのか、という状況もあることを紹介しておきます。

1 日本経済の推移と財界の動向、賃金政策の変遷

日本経済の推移と財界の動向（別添グラフA）

太い実線が私たち公務員に関係する人事院勧告の引上げ率で、太い点線が春闘の主要企業の賃上げ、細い点線がGDP（国内総生産）の前年度比（名目）です。

1974年の時点で32.9%賃上げを春闘で勝ち取りました。このことに危機感をもった財界（日経連）が大幅賃上げの行方研究委員会

を立ち上げ、そこで管理春闘ということを行いました。つまり春闘を野放しにするのではなく、経済界として抑え込みをしていく。そのやり方について研究会を立ち上げスタートしました。

あわせてひとつの大きな転機となったのはプラザ合意により日本は1ドル240円台が120円まで円高が急速に進んだことにより、主要な日本企業の生産拠点が海外に移され、グローバル化が推進されました。1993年細川内閣のもと、新自由主義的な改革を進める平岩レポートが出され、それを受ける形で1995年「新時代における日本的経営」というものを打ち出し、その中で労働者の総人件費の抑制を考え始めました。

2 「新時代の『日本的経営』」（日経連1995年5月）

① 雇用の弾力化

バブル崩壊後、日本経済の国際競争力を回復するために新たな成長に向けた経済、政治の仕組みをはかる路線の太い幹が新自由主義であり、その雇用（労働）版が「新時代における日本的経営」でした。

雇用の弾力化を打ち出し、雇用形態を①雇用柔軟型グループ（有期雇用）②高度専門能力活用型グループ③長期蓄積能力活用型グループ（無期雇用）と3つに分け、①雇用柔軟型グループの拡大と、それぞれのグループごとに対象、賃金、退職金・年金、昇進・昇格、福祉政策について打ち出しました。

その後、度重なる労働関連法制改悪が行われました。労働法の適用逃れ「柔軟な働き方」へということが進められました。特に労働者派遣法「改正」がすさまじく、どんどんと骨抜きな派遣法となった。そして、安倍「働き

方改革」が打ち出され、今、労働法適用がされない見かけ上、財界は労働者性のない形態にシフトをさせようという戦略となっています。今、コロナに便乗し、テレワーク等を使い推進をはかっている状況もあります。

② 総額人件費管理

日本の賃金体系の歴史は、基本的には年功賃金体系を戦前から採用し、今でもその要素は大きく残ります。そのメリットとして、①初任給を極めて低く抑えることにより人件費総額を抑制する、②経験を経ることにより賃金が上昇することで熟練工の定着を狙う。

これら日本型雇用といわれる年功賃金と終身雇用制の狙いは、一生懸命まじめに働いておれば年功で賃金は一定保障され、定年まで働けることで企業への忠誠を確保する日本型労務管理であり、同時に生産に当たって熟練度を必要とする体制を保障することでした。また、労働者を集団的に管理するため世界に類のない労使協調の労働組合が、大企業を中心につくられてきました。

ところがプラザ合意以降、生産のグローバル化とIT技術の発展により、熟練労働は不必要となりました。労働そのものが単純・定型・マニュアル労働を「可能」にし、そして、国際競争力の「回復」のためいっそう人件費の抑制が進み、能力・業績主義賃金（成果賃金）制度が1995年以降、積極的に導入されました。

3 成果主義賃金のねらい

「成果主義」賃金は、長期にわたり形成した職務遂行能力でなく、短期的な目の前の「成果・業績」で賃金を決定するものです。基本的なねらいは、なによりも総人件費抑制と、

労働者への個別管理の強化により、当局に都合のいいように、労働を短期的に管理することにあります。

具体的には、①人件費総額の抑制・削減、②労働者を競争させることで労働強化をはかり、且つ労働組合を弱体化させる、③労働力の流動化の下での確保と放出（常に優秀な人材を確保し、不要になれば放出できる体制）と言えます。

その手法として、①個々の労働者の賃金を生計費でなく、「企業の『成果・業績』に連動」させること、②考課と査定で個々人の賃金に大きな格差をつけることです。こういった流れの中に今、置かれています。

Ⅲ 公務労働における賃金・賃金闘争

1 日本の労働者の賃金の現状とその要因 (別添グラフB)

公務員（公務労働）における賃金闘争の前提として、日本の労働者の賃金の現状とその要因についてです。

1995年に「新時代の日本的経営」が打ち出され、それ以降、総人件費抑制や成果主義賃金というものが強化されました。その結果、大企業の内部留保と平均賃金について表したグラフです。

97年をピークに労働者の平均賃金は下がりに続き、08年のリーマンショックで急落しました。その後、徐々に回復しましたが2020年コロナを迎えました。最新の統計がなく不確かではありますが、報道では内部留保は増えていると言われています。平均賃金については、特に非正規労働者の実態によると想定されます。

年収200万円以下層と非正規労働者数の推移 (別添グラフC)

97年以降、非正規労働者の割合が増えるに従い、ワーキングプアの割合も増えています。今、コロナ禍で非正規労働者が減り、こういう人たちが雇用の調整弁として使われていることが如実にわかります。

「新時代の日本的経営」の政策立案に携わった元日経連常務理事の成瀬健生さんという方が2014年に「この新時代の日本的経営を出した背景は、日本経済が抱えている少子高齢化とプラザ合意による急激な円高という2つの大問題をふまえ、総人件費も含めてコスト削減が迫られました。しかし、この提言を出してから毎年フォローアップ調査を実施すると、雇用柔軟型（非正規労働者）が増えることに困惑しました。雇用の劣化が社会の劣化に繋がった」ということを雑誌で述べています。

「雇用のバランスを考えれば、新卒正規職員の採用が増え、非正規の正規化が進み、非正規の割合がせいぜい20%強程度。企業が本気で教育訓練をすれば日本の産業社会、ひいては日本社会がまじめに明るくがんばれる本来の日本らしい姿になれると考えています」と述べられていますが、今、非正規労働者の割合は10人に4人(4割)という状況にあり、コロナ禍の非正規労働者の実態はみるとますます成瀬さんの提言は失敗であることに気づくと思います。

労働分配率と企業分配率（別添グラフD）

90年代半ばから労働分配率が下がっているというのがわかります。リーマンショックの時に一時回復しましたが、また下降傾向になっています。またそれに反する形で企業の分配率が増えています。

低迷する日本の賃金（別添グラフE）

労働政策研究機構のデータブック国際労働比較 2017年の製造業の時間当たり賃金です。日本、アメリカ、イギリス、ドイツ、フランスの2000年の賃金を100としたとき、それぞれの国の指数を示したグラフですが、いかに日本の賃金が低迷しているかは一目瞭然です。

2017年・都道府県の人口の流れと最低賃金（別添グラフF）

最低賃金の低いところから高いところへ流れ人口が集中する実態が明らかで、その傾向は最近も変わっていません。実際に都会の生計費が高いかを全労連が北海道から沖縄まで調査した結果です。

税込の金額・25歳・単身者・賃貸ワンルームマンションという条件で試算した場合、大体22~25万に集中していることがわかります。それを時間単価で計算した場合、大体1,500円前後となる。つまり、全国どこでも時間単価1,500円がないと普通に生活できません。

こういう日本全体の労働者をめぐる状況をふまえ、公務員の問題、特に自治体で働く労働者を巡る賃金の動きについてみていきます。

2 自治体労働者の賃金を巡る動き

（1）地方狙い撃ちの「05給与構造改革」「14給与制度の総合的見直し」

①「地域間配分の見直し」による地方の賃金抑制

「05給与構造改革」「14給与制度の総合的見直し」が一つの大きな転機となっています。そこでは3つの方向性で賃金抑制の動きがすすめられました。①「地域間配分の見直し」

による地方の賃金抑制の問題です。

「05給与構造改革」の時、全国を6つのブロックに分け、そこで一番低いブロックとの格差が民間と4.8%ありました。そこに公務員の賃金のベースを合わせ、4.8%削減しました。その削減した分はそれまでの調整手当を地域手当というものに改め、地域手当を上積みする形にしました。当時で言えば地域間で18%も東京と地方で差が出るという見直しを行いました。

2011年東日本大震災があった際、復興を理由に公務員の賃金が2年間7.8%カットされました。その結果、2012年の国の人事院勧告では「地域間格差がこの7.8%カットでなくなった」と言われました。

しかし、2014年の人事院勧告で「給与制度の総合的見直し」が打ち出されました。そのとき全国47ある都道府県のなか、もっとも低い12県と民間との差が2%まだあると言い、2%下げもっとも低いベースに公務員の賃金を合わせました。その2%分を地域手当に上積みをし、最大20%の格差を公務員の間を導入しました。そういう形でまずひとつは、地域間の配分の見直しを行ったのが1点目です。

②「世代間配分の見直し」による能力業績主義強化

2つ目には世代間の配分の見直しを行いました。「05年の給与構造改革」の時、平均は確かに4.8%でしたが、高齢層は当時7%の引き下げが行われました。同じように「14年の給与制度の総合的見直し」でも平均2%でしたが、50代後半は4%もの水準の引き下げとなりました。

当然、われわれもたたかい、現給を保障させたわけですが、その期間が終了する中で、

実際に賃下げとなった方もおられました。

③「職務や勤務実績に応じた見直し」による人事評価の賃金リンク

こういった地域間、世代間と合せて職務や勤務実績に応じた見直し、つまり成績主義賃金が導入、強化をされてきました。2016年に地方公務員法が改正され、人事評価制度が法制化されることとなります。一時金（期末手当、勤勉手当）の推移（別添グラフG）を見ると一時金の引上げそのものが直近で言えば、2014年から2019年まで6年連続で引き上げられました。しかし、その中身は引き上げ0.7月分はすべて勤勉手当への配分で、これは成績主義が反映する部分となります。

1991年、29年前と比較し、トータルで一時金が増減し、その当時、トータルで言えば5.45月支給されましたが、今は4.45月で1カ月分の給与が減少しました。その中身を見ると期末手当がマイナス1.7月、これに対して成績主義が反映される勤勉手当がプラス0.7月となっています。

人事院は、民間で成績主義反映による一時金ルールのウエイトが高くなっていることから、公務員にも同じようにということを理由としています。

今、民間企業実態調査を行い、今年の人勧がどうなるか、というのがこれからの秋期年末闘争の重要な課題となっています。春闘そのものを見るとマスコミなどからは「厳しい」という話がありました。確かに厳しい部分があると思いますが、実際の数値を見るとコロナ禍でも各企業のがんばりもあり、二極化傾向があります。国民春闘では、特に全労連に結集する労働組合はコロナ禍で奮闘する中で粘り強いたたかいをしました。そのことを夏

季闘争に反映させた人勧とのたたかいは求められています。

一生計費にもとづく賃金要求の実現へ向けた中期的な賃金闘争方針案－（改定版）

（1）賃金闘争の中心課題

2021年4月23日の中央委員会で、改訂版（案）が出され、そこでの補強をふまえ賃金闘争の中心課題についてふれておきます。

2016年に作成した当時から大きく変わったわけではありません。賃金闘争の課題は生計費を重視しています。その点で春闘を起点に「すべての労働者の大幅賃上げとあらゆる格差の解消」をたたかうことが重要です。その中心課題としての「低賃金」と「格差」の解消、具体的には①全国一律最低賃金制度の確立と大幅引き上げ、非正規労働者の均等待遇の早期実現、②「給与制度は国家公務員準拠、給与水準は地域民間準拠」を打破していくことが大きな課題となります。

（2）賃金闘争の取り組みの基本

①すべての労働者の賃上げへ力の集中し、地域春闘の先頭に立つ。すべての労働者の賃金で景気回復、大企業の内部留保の社会的還元を求める。働けば人間らしく暮らせる賃金。こういった全労連が掲げてきたスローガンに確信を持ち、すべての幹部は各地域で地域春闘に合流をし、闘うことが求められています。

②あらゆる不合理な格差を解消する取り組みを重視する。この間、いろいろな裁判闘争があったもと、非正規労働者の処遇を改善、正規化をはかるなどの観点からも不合理な格差を解消させるたたかいは非常に重要です。そのひとつの柱が最賃闘争であり、我々公務の

職場では公務がさまざまな契約し発注する際、賃金条項を含め、そこに働く人たちの公契約にもとづいた最低賃金を保障する取り組みを重視し、不合理な契約を解消する取り組みが重要となっています。

③公務非正規・公共の闘いの強化を行うには、当事者である労働者を組織し、そしてあらゆるツールを使い格差解消に取り組むことが大事です。

④共同の力で公務員賃金闘争を闘う。春闘を我々が一体として闘うのは、その春闘相場が公務員賃金の基本的なところを規定することにあります。また、公務員は民間の労働者にとってはひとつの基準としてとらえられています。公務員賃金についても、民間労働者が力を入れて闘っています。財界などが分断をはかり、賃金闘争をバラバラにしようということに対し、共同の力で闘うことにつながります。

(3) 賃金闘争の具体的進め方

①賃金学習の強化です。公務員賃金の制度やシステムを知ることは、当局とやりとりする際、非常に大事です。それだけではなく、私が話をしたような戦後、日本の労働者の賃金を抑えるために、財界がどういうことをやってきたかの大枠を知ることが私たちの賃金闘争にも大事なサジェスションを与えてくれる。そういう意味では狭い意味での賃金学習ではなく、幅広い学習を進めることが大事です。

②最低賃金や公契約条例制定運動の強化です。公契約条例に関わっては、建築労働者が奮闘をされている。それだけではなく、公務員が

地域の経済をどういふふう維持、発展をさせるのかという観点と、そういった角度から最賃や公契約の問題は重要ですし、そして評価も求められています。

③会計年度任用職員の処遇改善は今、重要な柱です。導入されましたが、最近、総務省の全国調査の結果が出ました。私の地元である京都を見ると総務省が出したマニュアルからも逸脱するようなひどい中身が散見され、低い中身を改善する取り組みが求められています。ここに当事者である会計年度任用職員の力を発揮させる取り組みが必要となっています。

④春闘起点に全組合参加による要求決定として、職場の声を集め要求書を作成し、交渉で前進をはかる。あるいは賃金闘争の年間サイクルを取り組み、職場要求アンケート等に取り組み、団体交渉を行い、組合ニュースの発行等をやる必要がありますが、その大前提が全単組の要求書提出です。

⑤全単組が要求書を提出し、交渉を強化することが求められます。京都で自治体キャラバンをやっている際に、当局から「単組から要求書が出てこない」ということを言われたこともあります。要求実現のためにはアンケート、職場で議論し、集約して、まず要求書を提出することが求められています。

IV 非正規労働者の賃金要求とたたかひの展望

今、非正規が増加している実態についてはお話をしました。賃金要求の会計年度任用職員の改善についてもふれましたが、雇用の間

題についてです。

非正規労働者の最大の関心事は雇用がつながるかかどうかです。その前提として、有期雇用の濫用規制をすることが最大の課題です。それを入口と出口の両方で規制する必要があります。

民間労働者の場合、2012年労働契約法改正で無期転換権付与された結果、長期間の非正規労働者が正規につながることができました。ただ、公務の非正規労働者はその無期転換権付与が除外されています。しかしながら公務で言えば、入口の規制としてまず正規職員中心の運営と総務省も言わざるを得ない。また、そのことを実現するために予算人員闘争をし、正規職員として雇用することを大前提とすること。入口規制として会計年度任用職員の再度の任用の制限を撤廃させるたたかいは公務では重要と言えます。

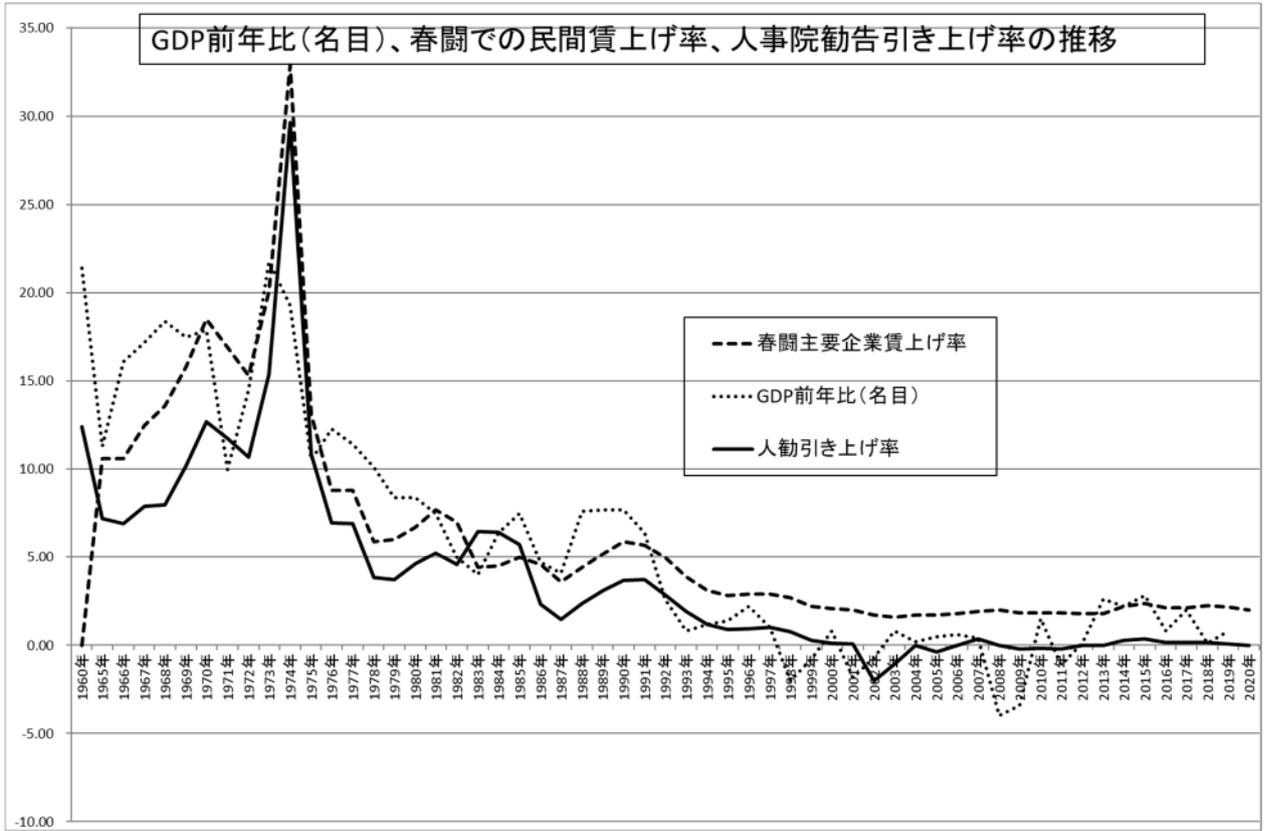
賃金要求と闘いの展望

8時間働けばまともに暮らせるルールを社会的賃金闘争の強化の中でやっていく必要があります。そのためには全国一律最低賃金制の確立と大幅引き上げ、同一労働同一賃金の確立（ILO100号条約）、公契約の適正化が不可欠となっています。そして、その要求実現の近道は仲間を増やすことであると思っています。

おわりに

受講生のみなさんに一言伝えておきたいことがあります。私も2008年の第11期自治労連中央労働学校の卒業生です。今回、受講されたみなさんの今後の活躍を期待していることをお伝えして、私の講義を終わります。

グラフA

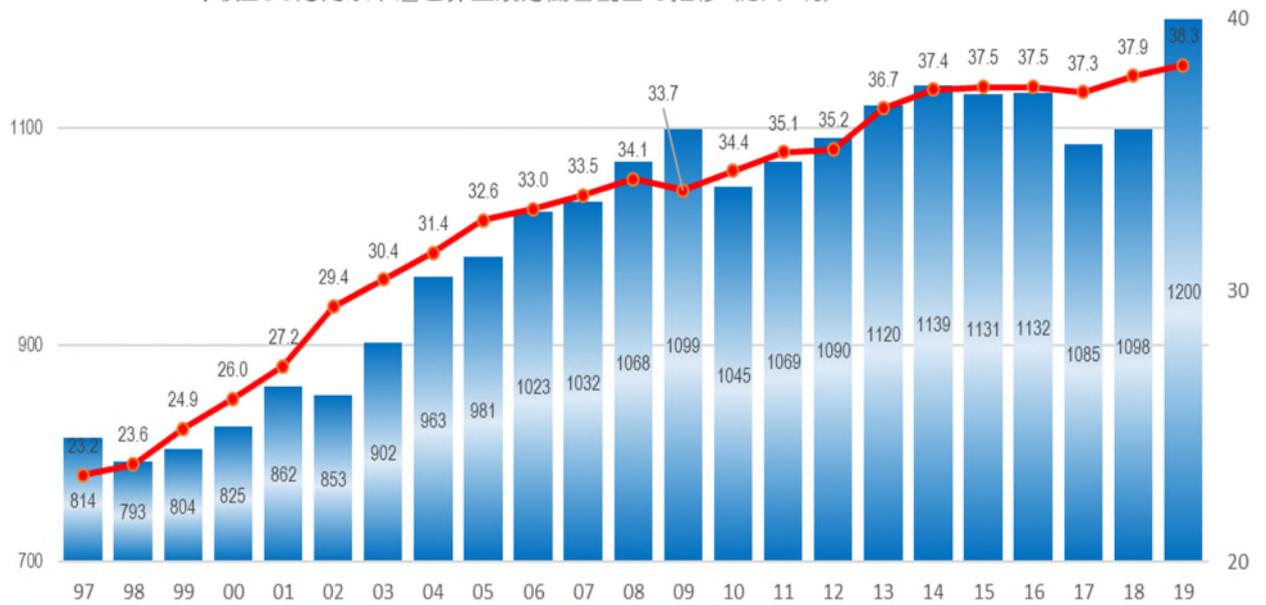


グラフB



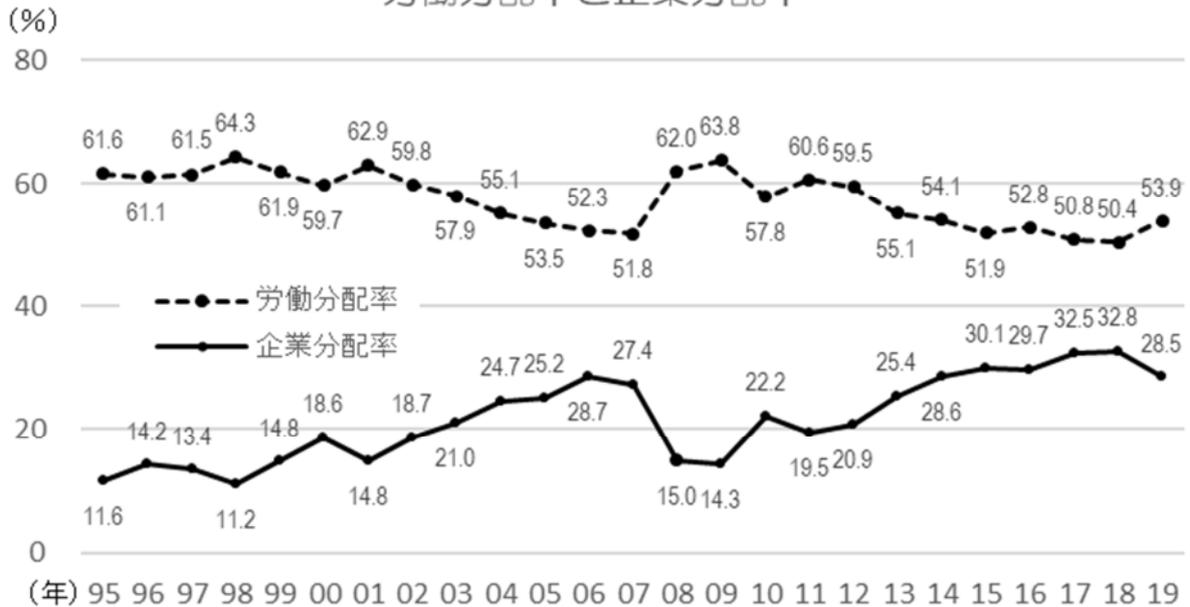
グラフC

年収200万円以下層と非正規労働者割合の推移 (万人・%)



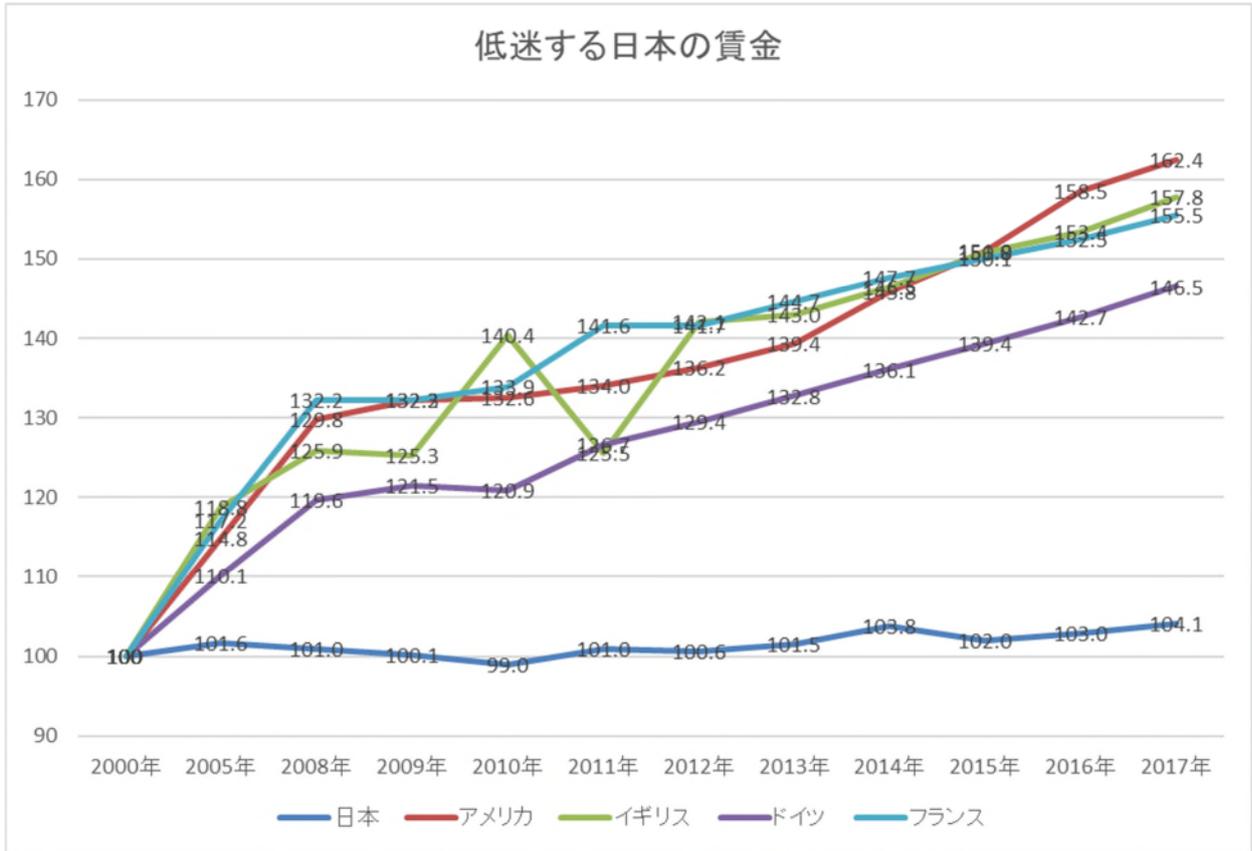
グラフD

労働分配率と企業分配率

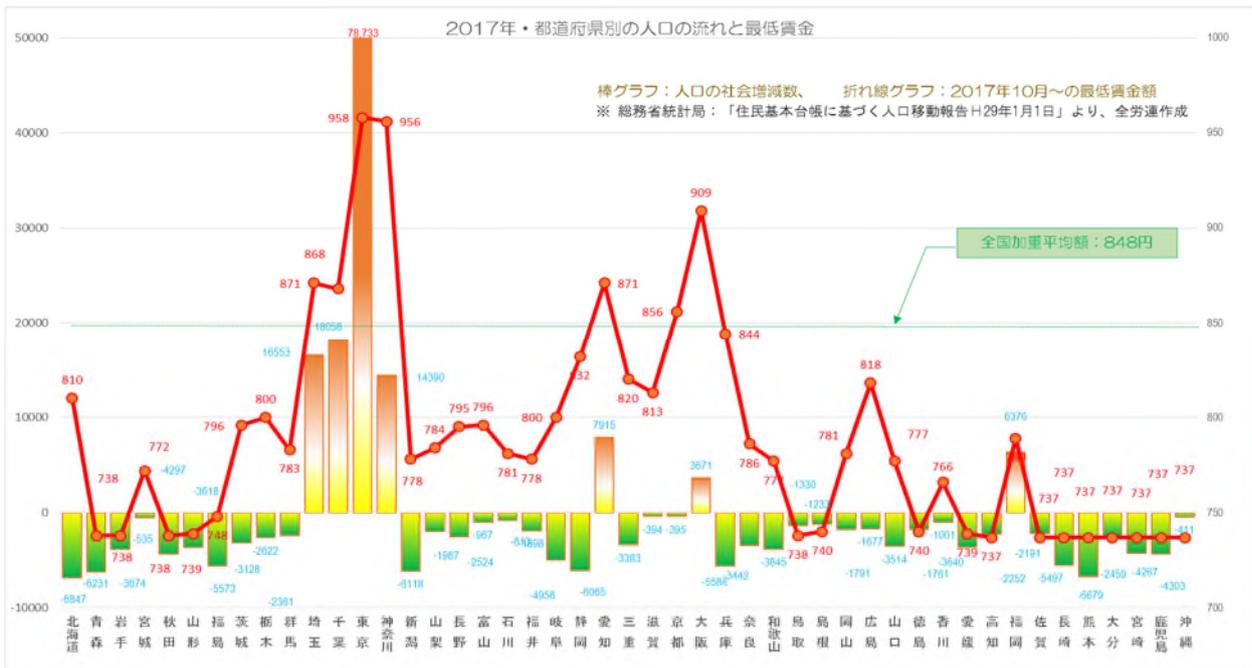


※ 財務省「法人企業統計年報」から資本金10億円以上の金融・保健を除く企業5000社のデータから作成

グラフE



グラフF



グラフG

○期末・勤勉手当支給月数の推移						
年度	期末		勤勉		年間計	
	支給月数	増減	支給月数	増減	支給月数	増減
1991	4.25		1.20		5.45	
1992	4.25		1.20		5.45	
1993	4.10	△ 0.15	1.20		5.30	△ 0.15
1994	4.00	△ 0.10	1.20		5.20	△ 0.10
1995	4.00		1.20		5.20	
1996	4.00		1.20		5.20	
1997	4.05	0.05	1.20		5.25	0.05
1998	4.05		1.20		5.25	
1999	3.75	△ 0.30	1.20		4.95	△ 0.30
2000	3.60	△ 0.15	1.15	△ 0.05	4.75	△ 0.20
2001	3.55	△ 0.05	1.15		4.70	△ 0.05
2002	3.50	△ 0.05	1.15		4.65	△ 0.05
2003	3.00	△ 0.50	1.40	0.25	4.40	△ 0.25
2004	3.00		1.40		4.40	
2005	3.00		1.45	0.05	4.45	0.05
2006	3.00		1.45		4.45	
2007	3.00		1.50	0.05	4.50	0.05
2008	3.00		1.50		4.50	
2009	2.75	△ 0.25	1.40	△ 0.10	4.15	△ 0.35
2010	2.60	△ 0.15	1.35	△ 0.05	3.95	△ 0.20
2011	2.60		1.35		3.95	
2012	2.60		1.35		3.95	
2013	2.60		1.35		3.95	
2014	2.60		1.50	0.15	4.10	0.15
2015	2.60		1.60	0.10	4.20	0.10
2016	2.60		1.70	0.10	4.30	0.10
2017	2.60		1.80	0.10	4.40	0.10
2018	2.60		1.95	0.05	4.55	0.05
2019	2.60		1.90	0.05	4.50	0.05
2020	2.55	△ 0.05	1.90		4.45	△ 0.05
		△ 1.70		0.70		△ 1.00